

COMUNE DI SABBIONETA

PROVINCIA DI MANTOVA

Relazione illustrativa

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		30/12/2022
Periodo temporale di vigenza		Economico 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Componenti: Responsabile Area Amministrazione Generale - Responsabile Area Finanziaria Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL – CGIL – UIL RSU aziendale Firmatarie del contratto: Segretario Comunale - Responsabile Area Amministrazione Generale - Responsabile Area Finanziaria - CISL – CGIL – UIL RSU aziendale
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CCI NORMATIVO - Disposizioni generali - Trattamento economico del personale - Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro - Disposizioni finali CCI ECONOMICO - Costituzione fondo risorse decentrate - Performance organizzativa - Performance individuale - Indennità e condizioni lavoro - Indennità per specifiche responsabilità - Compensi ex art. 68, comma 2, lettera G - Indennità di servizio esterno - Progressioni economiche orizzontali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? Parere del revisore 30/12/2022
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? il Piano della Performance è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 23/06/2022.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? il Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e trasparenza è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 30/04/2022
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? Si
	La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? Si
Eventuali osservazioni	

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 199 del 01/12/2022 veniva costituita la delegazione trattante di parte datoriale per la stipula del contratto integrativo decentrato del personale dipendente non dirigente del Comune di Sabbioneta e l'individuazione dei rappresentanti dell'amministrazione in sede di confronto con la delegazione sindacale. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 222 del 22/12/2022 venivano forniti alla delegazione trattante gli indirizzi e le direttive di competenza della Giunta Comunale in ordine alla definitiva costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022. Si rileva che il presente CCDI e le previsioni in esso contenute conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo.

Di seguito la struttura del CCDI 2022:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

- Art. 1 Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e Premialità

- Art. 5 Quantificazione delle risorse
- Art. 6 Strumenti di premialità
- Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 8 Criteri generali per la progressione economica orizzontale

CAPO II Performance organizzativa e individuale

- Art. 9 Premio correlato alla performance organizzativa
- Art. 10 Premio correlato alla performance individuale
- Art. 11 Maggiorazione del premio individuale

CAPO III Disciplina delle indennità

- Art. 12 Principi generali
- Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 15 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

CAPO IV Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 16 Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

CAPO V Sezione polizia locale

- Art. 17 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.
- Art. 18 Proventi delle violazioni al codice della strada
- Art. 19 Indennità di servizio esterno
- Art. 20 Indennità di funzione

CAPO VI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

- Art. 22 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 23 Reperibilità
- Art. 24 Turnazione
- Art. 25 Lavoro straordinario e Banca delle ore
- Art. 26 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 27 Orario multiperiodale
CAPO II Disposizioni Finali
Art. 28 Salute e sicurezza sul lavoro

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018:

UTILIZZO INDISPONIBILE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ATTRIBUITE	27.000,00
NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ATTRIBUITE	3.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22/01/2004)	3.700,00
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 37 c. 1 CCNL 06/07/1995 e art. 31 c. 7 CCNL 14/09/2000)	-
INDENNITA' EX VIII Q.F. (art. 37 c. 4 CCNL 06/07/1995)	-
TOTALE VOCI INDISPONIBILI	33.700,00
AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE VOCI INDISPONIBILI <i>Attenzione: il valore residuo esprime unicamente la quota di risorse stabili ancora disponibili dopo avere pagato le voci indisponibili previste dall'art. 68, c. 1, del CCNL 21.05.2018. Occorre poi verificare se vi sono altre voci di utilizzo della parte stabile da sottrarre per avere contezza dell'effettiva disponibilità per ulteriori p.e.o.</i>	45.765,66

Le restanti somme sono destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 2016-2018:

UTILIZZO DISPONIBILE	
COMPENSI LAVORO STRAORD. RIPOSO SETTIMANALE (art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000)	1.000,00
INDENNITA' DI TURNO (art. 23 CCNL 21/05/2018)	-
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)	-
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)	2.700,00
di cui:	
maneggio valori	1.000,00
rischio	1.700,00
disagio	-
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)	12.600,00
di cui:	
comma 1	12.600,00
comma 2	-
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)	1.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)	1.900,00
PERFORMANCE CORRELATA A SPECIFICI OBIETTIVI (art. 67, comma 3, lett. i CCNL 21/05/2018)	6.967,77
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	25.167,77
TOTALE UTILIZZO FONDO	58.867,77
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - ART. 113 D.LGS. 50/2016 / IMU E TARI	4.500,00
TOTALE UTILIZZO FONDO CON SPECIF. DISP. LEGGE	63.367,77
PROIEZIONE PERFORMANCE	28.658,54
TOTALE VERIFICA UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO	92.026,31

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'art. 10 del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. il quale stabilisce che "1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori".

Il Piano della Performance e il Piano dettagliato degli Obiettivi sono stati approvati con deliberazione di Giunta comunale n. 95 del 23/06/2022 e successivamente aggiornati. Negli anni il modello di gestione per obiettivi si è rivelato efficace, lungimirante e pienamente conforme alla riforma di cui al d.lgs. 150/2009, il quale prevede tra le sue finalità, quella dell'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera attraverso sistemi di valutazione incentrati sulla trasparenza, sul merito e sull'imprescindibile collegamento tra risultati conseguiti e premi attribuiti. La "gestione per obiettivi", adottata dal Comune di Sabbioneta rende forte ed incisivo il collegamento fra raggiungimento degli obiettivi e valutazione del personale consentendo di misurare i risultati dell'attività e valutarne la qualità, la produttività e l'efficacia. Essa rappresenta, quindi, un presupposto fondamentale per una corretta politica di gestione delle risorse umane e finanziarie del Comune e si pone in armonia con le previsioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009.

Il Piano degli Obiettivi è caratterizzato da:

- Misurabilità degli obiettivi sulla base dell'indicazione dei risultati attesi;
- Attribuzione a ciascun obiettivo di un "peso" che deve tener conto da un lato, della priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica), dall'altro, della complessità dell'obiettivo riferita alla complessità del contesto giuridico o materiale di gestione dell'obiettivo nonché del tipo di obiettivo;
- Collegamento degli incentivi di produttività al grado di raggiungimento degli obiettivi oltre che alla valutazione qualitativa della prestazione individuale e dei risultati. Le norme contrattuali prevedono infatti che i dipendenti vengano valutati sia in base alla qualità della prestazione individuale, cioè ai comportamenti organizzativi, sia in base al raggiungimento degli obiettivi, cioè ai risultati.

E' presente e attivo il Nucleo di Valutazione, che esercita le competenze previste dall'ordinamento in ordine alle verifiche sui risultati ed al monitoraggio sul funzionamento dell'intero Sistema premiale.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi.

G) Altre Informazioni eventualmente ritenute utili: Nessuna.

Sabbioneta, 11 30/12/2022

La presidente della Delegazione Trattante

La Responsabile dell'Area Finanziaria

Dott.ssa Maria Livia Boni

Dott.ssa Brenda Paglia

